

# Tricky Moments

## Learnings aus der Entwicklung eines Webtools für diversitätsreflektierte Lehre

Ela Posch

Wie kann universitärer Unterricht ein sicherer Ort für alle sein? Was macht gute Lehre an einer Kunstuniversität aus und wie kann die eigene Lehr\_Lernpraxis kritisch reflektiert werden? Diese Fragen standen zu Beginn einer mehrjährigen Entwicklungsphase des Webtools »Tricky Moments« auf der Suche nach Möglichkeiten, eine diversitätsreflektierte Lehre an einer Kunstuniversität anzustoßen. Ziel war es, Denkanstöße zur Reflexion unterschiedlicher Lehr\_Lernerfahrungen sowie Handlungsimpulse für diversitätsreflektiertes didaktisches Handeln bereitzustellen. Im Herbst 2019 konnte als eine Maßnahme der Diversitätsstrategie an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien ein Prozess mit größtmöglicher Ergebnisoffenheit begonnen und im Frühjahr 2023 erfolgreich finalisiert werden – das Webtool war nun für Lehrende und Studierende der mdw sowie für eine breite Öffentlichkeit zugänglich. Für einen gelingenden Umsetzungsprozess waren verschiedene Faktoren ausschlaggebend: etwa ein umfassendes Diversitätsmanagement, das Engagement zahlreicher Mitwirkender und die Bereitstellung entsprechender Ressourcen. In diesem Beitrag möchte ich, als Co-Leiterin dieses Prozesses und damals Universitätsassistentin im Bereich Gender Studies an der mdw,

auf die wesentlichen Learnings eingehen, die sich rückblickend als förderlich und zielführend auf den Umsetzungsprozess und das Ergebnis ausgewirkt haben.

## Methodisches Vorgehen – analysierend, perspektivierend, (selbst-)reflexiv

Die inhaltliche Ausarbeitung der einzelnen Tricky Moments (heikle, sensible Lehr\_Lernsituationen) wurde zum Herzstück in der Entwicklung des Webtools. Als ein wesentliches Learning zeigte sich die Wichtigkeit der zielgerichteten und auf die Gruppe abgestimmten Methode. Die Konzeptionierung eines methodischen Vorgehens in sieben Schritten – Assoziation, Beschreibung, Analyse, Titelfindung, Entwicklung eines gelungenen Lehr\_Lernsettings, Handlungsspielräume entwickeln, umfassende Recherche (Posch 2021: 1 f.) – resultierte aus dem Anspruch, elementares Wissen aus den Gender Studies in die Praxis einfließen zu lassen und einen Kompetenzaufbau auch innerhalb des Teams zu erreichen. Eine kritische Analyse von Machtstrukturen und Herrschaftsverhältnissen sollte ebenso Raum finden wie die intersektionale Perspektivierung komplexer Lehr\_Lernsituationen und eine diskriminierungskritische Annäherung hinsichtlich tradierter und kanonbezogener Legitimierungen.

Bereits im Rahmen eines ersten Impulsworkshops mit Marion Thuswald, Sozialpädagogin und Bildungswissenschaftlerin, hatten wir uns als Team dafür entschieden, an konkrete Lehr\_Lernsituationen der mdw anzuknüpfen. Dabei war uns wichtig zu eruieren, welche Formen von Ausschlüssen, Benachteiligungen und Diskriminierungen im universitären Unterricht wirksam und welche Handlungsmöglichkeiten aus den unterschiedlichen Positionierungen heraus gegeben sein können. Die Rechercheergebnisse der einzelnen Teammitglieder brachten ein vielgestaltiges Ergebnis zahlreicher Lehr\_Lernsituationen, in denen Grenzüberschreitungen stattgefunden hatten.

Durch die einzelnen methodischen Schritte war es möglich, eine intensive Vertiefung und differenzierte Analyse einzelner solcher sensibler Lehr\_Lernsituationen vorzunehmen und daraus ableitende Handlungsimpulse zu entwickeln, wie ich im Folgenden anhand des Tricky Moments »Haydn war alles, nur nicht schwul!« schildern möchte.

## »Haydn war alles, nur nicht schwul!«

### 1 – Assoziation

Nach gemeinsamer Auswahl einer konkreten Lehr\_Lernsituation wurde in einem ersten methodischen Schritt angeregt, spontane Wortassoziationen und Bilder, Emotionen oder körperliche Empfindungen zu kommunizieren, um möglichst diverse Eindrücke zu sammeln.

### 2 – Beschreibung

Abgeleitet aus der realen Unterrichtssituation sollte in einem nächsten Schritt eine fiktive Situation beschrieben werden, um eine nachvollziehbare Lehr\_Lernsituation mit Örtlichkeit, anwesenden und handelnden Personen sowie Ablauf des Unterrichtsgeschehens zu veranschaulichen. In der Situationsbeschreibung zum Tricky Moment »Haydn war alles, nur nicht schwul!« geht es beispielsweise um das Setting des künstlerischen Einzelunterrichts, in dem eine Lehrperson die Präsentation eines Solokonzerts von Haydn gegenüber dem Studierenden mit den abwertenden Worten »Haydn war alles, nur nicht schwul!« kommentiert.

### 3 – Analyse

Dieser Satz ist Ausgangspunkt für die genaue und kritische Analyse der Situation. An dieser Stelle sollen mehrere Faktoren differenziert herausgearbeitet werden: die Positionierung der einzelnen

Akteur:innen innerhalb der räumlichen und zeitlichen Gegebenheiten, das Ziel und der Zweck des Unterrichts(formats), die organisationsbezogenen Strukturen und Hierarchieebenen, der historische und gesellschaftspolitische Kontext sowie die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Akteur:innen. Während der Studierende in diesem Tricky Moment durch die Aussage der Lehrperson irritiert ist und nicht weiß, wie er darauf reagieren soll, nimmt die Lehrperson in dieser Situation die mächtigste Position ein. Lehrperson und Studierender stehen in einem ungleichen Abhängigkeitsverhältnis zueinander. Als weitere Position im Raum befindet sich der *Korrepetitor*<sup>7</sup>, dem eine spezifische Funktion zukommt, die mehrere Handlungsmöglichkeiten zulässt – je nach Beziehungsstatus zum Studierenden und zur Lehrperson. Die grafische Lösung der horizontalen Dreiteilung der jeweiligen Positionen im Analysefeld des Tricky Moments soll die Betrachtung der Situation aus verschiedenen Perspektiven auf derselben Ebene ermöglichen. Die spezifischen Deutungs- und Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Akteur:innen wurden inhaltlich in den jeweiligen Abschnitten herausgearbeitet.

#### 4 – Titelfindung

Nach ausführlicher Analyse wurde in einem nächsten Schritt ein prägendes Wording entwickelt, das diesen Tricky Moment mit dem entsprechenden Titel repräsentiert. Die Aussage der Lehrperson erschien allen Mitwirkenden im Team als zentral aussagekräftig, sodass dieser Tricky Moment den Titel »Haydn war alles, nur nicht schwul!« erhalten hat.

#### 5 – Entwicklung einer gelungenen Lehr\_Lernsituation

In einem nächsten Schritt war die Entwicklung einer gelungenen Lehr\_Lernsituation im selben Setting zentral – oder aber wie im

Tricky Moment »Haydn war alles, nur nicht schwul!« die Ausarbeitung zusätzlicher relevanter Informationen. Hier zeigte sich das spezifische Lehr\_Lernsetting des künstlerischen Einzelunterrichts sowie die Darstellung situationsbezogener Begrifflichkeiten, Konzepte und Vorstellungen, etwa der Heteronormativität oder Homofeindlichkeit als wesentlich, die in Form eines Glossars am Ende des Textfelds aufbereitet wurden.

#### 6 – Handlungsspielräume entwickeln

Im weiteren Vorgehen standen Überlegungen zu Handlungsmöglichkeiten und Aktionsradien – insbesondere für Lehrpersonen, aber auch für weitere anwesende Studierende und in der Situation befindliche Personen – im Vordergrund. Hier waren Fragen zur Wirksamkeit und Vermeidung von Diskriminierungen ebenso relevant wie die Entwicklung von konkreten (methodischen) Tools für den universitären Unterricht – etwa zur Gestaltung der Beziehung zwischen Lehrenden und Studierenden, der Entwicklung einer respektvollen Feedbackkultur, der Ermöglichung von Reflexionsräumen oder der bewusst sichereren Gestaltung von Unterrichtsräumen.

#### 7 – umfassende Recherche

Der letzte Schritt bezog sich auf die Zusammenstellung themenbezogener und weiterführender Quellen, die im Rahmen der Ausarbeitung des Tricky Moments recherchiert und zusammengetragen wurden. Hier war uns wichtig, Querverbindungen zu ähnlich gelagerten Themen und Tools herzustellen und durch die Bereitstellung einer Ressourcensammlung eine weitere Vertiefung für Interessierte zu ermöglichen.

## Prozessgestaltung – theoriegeleitet und erfahrungsbasiert

Mit der Einladung an alle Universitätsangehörigen, den Diversitätsstrategieprozess aktiv mitzugestalten, wurde ein wesentlicher Grundstein gelegt, eine partizipative Beteiligung in der Maßnahmenumsetzung zu ermöglichen. Die daraus resultierende transdisziplinäre und funktionsübergreifende Zusammensetzung des Diversitätsmaßnahmen Teams (DMTs) »Forschung/Lehre/Weiterbildung« bildete eine gute Voraussetzung für vielfältige Perspektiven: Studierende, Lehrende und Personen aus der Verwaltung zeigten sich interessiert und bereit, sich für mehr Chancengerechtigkeit, Diskriminierungskritik und Inklusion in der universitären Lehre zu engagieren. Gemeinsamer Ausgangspunkt war die Entwicklung eines Formats, das sich den spezifischen Lehr\_Lernsituationen an Kunstuniversitäten – im Besonderen der mdw – widmen und dessen Ergebnis öffentlich zugänglich und frei zur Verfügung stehen sollte. Die Co-Leitung dieses Teams mit einer wechselnden Anzahl von acht bis zwölf Mitwirkenden wurde an meine Kollegin Birgit Huebener, damals Mitarbeiterin der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität, und mich herangetragen. Von Beginn an war es ein wesentliches Anliegen, innerhalb des DMTs ein gemeinsames Verständnis von kritischer Diversität zu entwickeln und Kompetenzen aufzubauen – ein Verständnis, das Macht- und Herrschaftsverhältnisse wahrnehmbar macht, Privilegien hinterfragt, Bewertungssysteme und strukturelle Diskriminierung erkennt und abbaut sowie neue, vielfältige Lebens- und Repräsentationsweisen aufzeigt und ermöglicht. (Mayer 2020: 76) Anliegen war es, diese wesentlichen Aspekte kritischer Diversität auch in der Prozessgestaltung und im gemeinsamen methodischen und inhaltlichen Arbeiten umzusetzen. Wir folgten einer vierteiligen, zirkulären Vorgehensweise, die zwar eine hohe Einsatzbereitschaft und Flexibilität aller Mitwirkender erforderte, sich aber insgesamt auf den Gestaltungsprozess und das Ergebnis äußerst positiv auswirkte.

Zirkularität entstand durch das Zusammenspiel und die wiederholte Verflechtung von vier jeweils parallel stattfindenden Prozessen: 1) einer Wissensaneignung, die auf Basis theoretischer Ansätze aus den Gender Studies und in Form von reflexiver Textarbeit erfolgte, 2) einem Kompetenzaufbau in Form von Impulsen durch externe Expert:innen sowie Gruppenübungen zu den Schwerpunkten Intersektionalität, (eigene) Privilegien, Unconscious Bias und Diskriminierungskritik, 3) dem spezifischen Erforschen, Recherchieren und (Mit-)Teilen von Erfahrungen und Beobachtungen aus konkreten Lehr\_Lernsituationen an der Universität und 4) der inhaltlichen Ausarbeitung des Webtools entlang eines spezifischen methodischen Vorgehens (siehe dazu Abschnitt Methodisches Vorgehen – analysierend, perspektivierend, (selbst-)reflexiv).

## Kommunikation – respektvoll, transparent, umfassend

Bereits in der Vorbereitungszeit erachteten wir die aufrichtige Kommunikation mit allen Beteiligten sowie eine klare Festlegung der Verantwortungs- und Kompetenzbereiche als bedeutsam. Während meine Kollegin in ihrer co-leitenden Verantwortung vorwiegend koordinierende, dokumentierende, organisatorische und technische Agenden übernahm, lag mein Verantwortungsbereich in der theoretischen Wissensvermittlung, der methodischen und inhaltlichen Gestaltung sowie der Moderation der Arbeitstreffen im Team. Neben der Vereinbarung zu einem umfassenden, diskreten sowie respektvollen Informationsaustausch und einer gemeinsamen, gleichberechtigten Entscheidungsfindung trug das Commitment zu einem möglichst gewaltfreien, diversitätssensiblen und inklusiven Sprachgebrauch maßgeblich zu einer gelingenden Kommunikation innerhalb des Teams sowie mit weiteren involvierten Akteur:innen bei.

Zusammengefasst bildeten drei Komponenten die wesentliche Grundlage für eine tragfähige und nachhaltige Arbeitsweise:

die enge Abstimmung und klare Aufgabenverteilung auf Teamleitungsebene, das Commitment zu einer respektvollen Kommunikationsweise und einem bewussten Sprachgebrauch sowie der umfassende Austausch mit dem Diversitätsmanagement.

## Zugänglichkeit und Teilhabe – Nutzbarkeit und Web-Accessibility

Das Design des Webtools wurde früh in den Prozess eingebunden und zusammen mit der inhaltlichen Konzeption entwickelt. Mit der Frage »What's the use?« (Ahmed 2019: 21 ff./141 ff.) ermöglichte Gui Maggessis Blick als Designer und Artistic Researcher auf Nutzbarkeit eine intensive Auseinandersetzung innerhalb des Teams. Neben ästhetischen Aspekten stand die Beschäftigung mit verschiedenen Formen der Kommunikation und Sichtbarkeit sowie der Zugänglichkeit für Nutzer:innen im Mittelpunkt. (Vgl. Maggessi 2021: 1 f.) Nutzbarkeit wurde nicht nur als Zustand diskutiert, sondern als eigene Form der Kommunikation und als Oberfläche, die Auskunft über ihre Funktionalität gibt. Im Sinne eines Building Access und Design for All lautete die zentrale Frage, wer etwas wie verwenden kann. Entlang der Prinzipien der Wahrnehmbarkeit, Bedienbarkeit, Verständlichkeit und Robustheit wurde das Bewusstsein für die Zugänglichkeit für Nutzer:innen geschärft. Gemeinsame Reflexionschleifen ermöglichten es, das Webtool als Eindruck zu denken, der hinterlassen wird, und nicht vordergründig als Ausdruck und Oberfläche, die sich stark auf ihre Visualität verlässt. Die Frage ist also nicht, wie sich das Webtool ausdrückt, sondern wie eindrücklich es sein kann – wie fühlt es sich an und für wen? Die frühe Einbindung des Webdesigners in den Umsetzungsprozess erwies sich als zentral, insbesondere hinsichtlich der engen Verschränkung von ästhetischer, inhaltlicher und technischer Umsetzung mit einer möglichst barrierearmen Gestaltung des Webtools.



## Unsichtbare Prozesse – Safer Spaces within

Durch das anfängliche Commitment aller Teammitglieder zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander konnte eine Atmosphäre des Vertrauens aufgebaut werden. Die regelmäßigen Arbeitstreffen wurden zu einem unterstützenden Raum der gemeinsamen Reflexion, in dem (eigene) Erfahrungen von Abwertung, Diskriminierung und Unbehagen besprechbar wurden, (eigene) Verletzlichkeiten thematisiert und grenzüberschreitende Erfahrungen und Beobachtungen aus der Nähe sowie aus unterschiedlichen Distanzen reflektiert und analysiert werden konnten. Wir stellten uns offen die Frage, wer in einer exzellenten, hierarchisch organisierten (Kunst-)Universität wann worüber sprechen dürfe und wie wir (eigene) Privilegien und unbewusste Vorannahmen erkennen und verlernen konnten. Wir teilten einander mit, wenn Triggermomente eine Rolle spielten, und fanden einen gemeinsamen Umgang damit.

In dieser kollegialen Atmosphäre war es möglich, wertvolle Einblicke in heikle universitäre Lehr\_Lernsituationen zu gewinnen und die unterschiedlichen Wahrnehmungen, Expertisen und Einschätzungen zusammenzutragen. Durch das (Mit-)Teilen erlebter, beobachteter oder erzählter Erfahrungen entstand ein eigener Reflexionsraum für das Team, in dem auch beratende und unterstützende Elemente wirksam werden konnten. Auf diese Weise bildete sich ein starkes Netzwerk, in dem erfahrungsbasiertes und diskriminierungskritisches Arbeiten möglich war, mit dem Ergebnis, zugleich nach innen und nach außen wirksam zu sein. Innerhalb der Gruppe waren Prozesse der Sensibilisierung, Perspektivierung und Selbstreflexion im Gang, während die einzelnen Tricky Moments und daran anknüpfende Handlungsimpulse als Ergebnis nach außen wirken konnten.

## Echte Transformation – Commitment und Perspektivenvielfalt

Ein wesentliches Anliegen der Maßnahme war das übergeordnete Ziel der mdw-Diversitätsstrategie, einen notwendigen Kulturwandel an der Universität zu einem diskriminierungsfreieren Studieren und Arbeiten weiter voranzutreiben. Für das zentrale Handlungsfeld der Lehre bedeutete dies mitunter auch, Prozesse zu unterstützen, die sich kritisch auf organisatorische Rahmenbedingungen und gewachsene Strukturen bezogen. Als Learning hinsichtlich gelingender Transformationsprozesse möchte ich drei Faktoren herausgreifen, die hier maßgeblich unterstützend waren: die Perspektivenvielfalt der Mitwirkenden, ein umfassendes Diversitätsmanagement und das Commitment der Universitätsleitung.

Die Zusammensetzung eines diversen und multidisziplinären Teams sowie die aktive Einbindung weiterer Akteur:innen – etwa Studierender unterschiedlicher Fachrichtungen, Kooperationspartner:innen verschiedener Organisationseinheiten, Kolleg:innen anderer Kunstuniversitäten, Vertreter:innen von Selbstvertretungsorganisationen oder fachlich-inhaltlichen Expert:innen – war eine wichtige Voraussetzung, um kritische Perspektivierungen vornehmen zu können und ein möglichst differenziertes Ergebnis zu erreichen.

Dieser Zugang erforderte ein hohes Maß an Kommunikation und Reflexion. Vielfältige Perspektiven in einem Umsetzungsprozess zu integrieren, bedeutete auch, verschiedene Meinungen zu einem Thema zuzulassen und ausreichend Raum für entsprechende Aushandlungsprozesse sicherzustellen. Durch die unterschiedlichen disziplinären und außerdisziplinären Verortungen war es etwa notwendig, eigene Diskussionsräume zur Verfügung zu stellen und zu begleiten – zur Klärung zentraler Begriffe wie Gender, Diversität und Inklusion und deren Verhältnis zueinander.

Der konstante Austausch mit dem Diversitätsmanagement der mdw erwies sich insbesondere für die Klärung heikler Fragen und bei wichtigen inhaltlichen und strategischen Entscheidungen als besonders hilfreich. Wie sich in der Entwicklung des Webtools gezeigt hat, stellte das überzeugte Commitment durch die Universitätsleitung zu einem umfassenden und nachhaltigen Diversitätsmanagement eine zentrale Weichenstellung für die Umsetzung der Maßnahme und daraus resultierender Transformationsprozesse dar. Dies zeigte sich etwa in der Bereitstellung entsprechender zeitlicher und personeller Ressourcen sowie dem Vertrauen in das Diversitätsmanagement und alle Akteur:innen, die in der operativen Umsetzung Verantwortung trugen. Das Commitment zeigte sich jedoch insbesondere in »heiklen« und herausfordernden Situationen – etwa wenn gängige Abläufe, Prozesse und Strukturen hinterfragt wurden und in Bewegung kamen. Die Besonderheiten des künstlerischen Einzelunterrichts waren beispielsweise auch Gegenstand der 2022 angestoßenen #MeToo-Debatte an Österreichs Kunstuniversitäten. Das Webtool kann hier eine unterstützende Orientierungshilfe bieten und darüber hinaus konkrete Handlungsimpulse liefern. Zusammengefasst kann nur durch das wechselseitige und wiederholte Commitment zwischen Akteur:innen in der operativen Umsetzung, dem Diversitätsmanagement und der Universitätsleitung ein erfolgreicher Umsetzungsprozess gewährleistet sowie eine tiefgreifende und nachhaltige Transformation in Gang gesetzt werden.

## Weiterführende Gedanken

Mit Blick auf die zahlreichen Learnings darf ich an dieser Stelle einen kleinen Ausblick wagen. Mit der Veröffentlichung von »Tricky Moments – Webtool für diversitätsreflektierte Lehre« konnte das Ergebnis aus einem komplexen und vielschichtigen

Entwicklungsprozess öffentlich zur Verfügung gestellt werden. Das Webtool ist jederzeit erweiterbar, in seiner aktuellen Form jedoch bereits vielfältig einsetzbar – etwa als Informations- und Inspirationsquelle für die universitäre Lehre, in der Sensibilisierungsarbeit von/mit Studierenden und Lehrpersonen oder in der hochschuldidaktischen Weiterbildung. Ein erster Impuls-gedanke zu Beginn des Entwicklungsprozesses 2019 ist auch heute noch gültig: Mögen die Inhalte des Webtools in vielfältige Räume hineinwirken und impulsgebend für respektvollere und chancengerechtere Lehr\_Lernräume sein.



## BIOGRAFIE

**Ela Posch** ist Koordinator:in für Gleichstellung und Diversität an der BOKU University in Wien. Gemeinsam mit ihrem Team setzt sie sich für die Verschränkung von Nachhaltigkeit, Diversität und Inklusion ein. Studien der Bildungswissenschaften und Gender Studies, Forschung und Lehre zu Intersektionalität, Transkulturalität, Biografie, Filmschaffen, Diversität und Nachhaltigkeit.

## LITERATUR

**Ahmed, Sara** (2019): *What's the Use? On the Uses of Use*, Durham/London: Duke University Press.

**Maggessi, Gui** (2021): »Nutzbarkeit und Zugänglichkeit im WEB-Design«, Präsentation am 10.02.2021, <https://www.mdw.ac.at/ggd/publikationen/verueben/>

**Mayer, Ulrike** (2020): »Der Ansatz Kritischer Diversität am Beispiel der Diversitätsstrategie der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien«, in: *ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 1/2020, S. 76–82.

**Posch, Ela** (2021): »How to – Tricky Moments in sieben Schritten«, Methodenskizze, <https://www.mdw.ac.at/ggd/publikationen/verueben/>

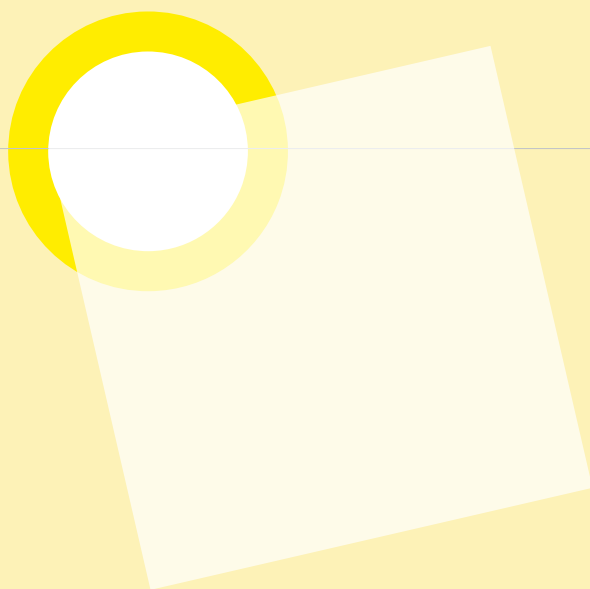
**mdw** – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien/**Gisler-Haase, Barbara/**

**Müller, Gerda** (Hg.) (2023): *Tricky Moments. Webtool für diversitätsreflektierte Lehre*, <https://mdw.ac.at/tricky-moments/>

sind fast immer Pianist:innen, vielfach für Konzertfach ausgebildet, die über ein sehr großes Spielrepertoire verfügen. Sie nehmen also eine zentrale Rolle ein, da sie die Studierenden bei der Einstudierung der Fachliteratur kontinuierlich begleiten, und nicht selten kommt es dadurch zu einem besonderen Vertrauensverhältnis. Zudem ist es wichtig, dass sich Hauptfachlehrperson und Korrepetitor:innen gut verstehen, damit die Studierenden eine bestmögliche Unterstützung bei der Erarbeitung ihres Fachrepertoires erhalten.

## VERWEIS

➤ Die Aufgabe von **Korrepetitor:innen** an Musikhochschulen und -universitäten ist es, mit den Studierenden die Stücke, die sie aus ihrem künstlerischen Hauptfachunterricht mitbringen, einzustudieren und sie am Klavier zu begleiten. Korrepetitor:innen



Austausch und Unterstützung